

Gewerkschaftliche Repräsentativität in pluralistischen Systemen: Belgien und Frankreich

Prigge, Wolfgang-Ulrich

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Prigge, W.-U. (2001). Gewerkschaftliche Repräsentativität in pluralistischen Systemen: Belgien und Frankreich. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 8(2), 200-220. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-345036>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Wolfgang-Ulrich Prigge *

Gewerkschaftliche Repräsentativität in pluralistischen Systemen: Belgien und Frankreich **

Gegenstand dieses Beitrags sind die Arbeitsbeziehungen in Belgien und Frankreich. In diesen Ländern erfolgt die Interessenvertretung der Arbeitnehmer auf der Grundlage eines rechtlich eingeschränkten Pluralismus unterschiedlicher Richtungsgewerkschaften. Es wird zwischen einem offenen und einem geschlossenen Pluralismus unterschieden. Im Gegensatz zu einem geschlossenen Gewerkschaftspluralismus wird die gewerkschaftliche Repräsentativität in einem offenen Gewerkschaftspluralismus aufgrund von transparenten Bestimmungsmerkmalen bestimmt, die exakt quantifizierbar sind und flexibel an Umweltänderungen angepasst werden. Die Repräsentativität bleibt auf spezifische Funktionsbereiche beschränkt und kann substituiert werden. Es wird weiterhin gezeigt, wie es dem Staat auf der Grundlage der Anwendung schließender Bestimmungsmerkmale gewerkschaftlicher Repräsentativität gelingt, auf die Löhne und Arbeitsbedingungen inoffiziell Einfluss zu nehmen, während er offiziell vorgibt, die Tarifautonomie stabilisieren zu wollen.

Trade Union Representativeness in Pluralistic Systems: Belgium and France

Labour relations in Belgium and in France are the subject of this paper. The representation of employee interests in both countries is based on a legally constrained form of pluralism among unions with different ideological orientations. One can make a distinction between open and closed forms of union pluralism. In contrast to the closed form of pluralism, union representativeness in an elements of an open system is more easily observed and quantified owing to its greater transparency. There, union representativeness can be related to specific functions. This paper furthermore shows that the state can influence wages and labour conditions from behind the scenes by adapting the rules of union representativeness, while still maintaining official support for independent collective bargaining.

* Prof. Dr. Wolfgang-Ulrich Prigge, Jg. 1944, Institut für Soziologie der Johannes Gutenberg-Universität, 55099 Mainz.

Arbeitsschwerpunkt: Arbeitsbeziehungen in einzelnen Ländern der EU, insbesondere Belgien, Großbritannien und Frankreich

** Für konstruktive Kritik danke ich Silvia Ruppenthal.

Artikel eingegangen: 15.12.2000

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 19.3.2001.

1. Gewerkschaftspluralismus, gewerkschaftliche Repräsentativität und staatliche Zielsetzungen. Grundlegende Unterscheidungen und Thesenbildung

In der Bundesrepublik Deutschland hat die Dominanz der Gewerkschaften mit einem einheitsgewerkschaftlichen Vertretungsanspruch und einem industrieverbandsförmigem Rekrutierungsbereich dazu geführt, dass Fragestellungen zum Gewerkschaftspluralismus bislang wenig Beachtung fanden. Im Zeichen eines als Erosion pointierten Wandels der deutschen Arbeitsbeziehungen (Hassel 1999) wird neuerdings verstärkt wahrgenommen, dass kleinere Berufsverbände bereit sind, Formen und Inhalte der Arbeitsbeziehungen zu akzeptieren, denen die bislang dominierenden Einheitsgewerkschaften nicht zustimmen (Hettlage/Hettlage 1997; Schleef/Oetker 2000). Damit wird aber die Frage aufgeworfen, ob solche Berufsverbände überhaupt berechtigt sind, als tariffähige Gewerkschaften zu handeln. Wird diese Frage bejaht, ist weiterhin zu entscheiden, wie konfligierende Gewerkschaften koexistieren können. Es ergibt sich das Problem der Regelung des Gewerkschaftspluralismus. Das gleiche Problem entsteht in Bezug auf transnationale Fragen der Interessenvertretung. Es muss geklärt werden, wie Handlungen von Gewerkschaften mit unterschiedlichen Organisationsprinzipien und Organisationsformen verschiedener Länder koordiniert werden können.

Zur Klärung ist es zunächst notwendig, die Vielfalt des Gewerkschaftspluralismus in unterschiedlichen Ländern wahrzunehmen und zu systematisieren. Hierbei ist zu beachten, dass der Staat durch rechtliche Normierungen entscheidend dazu beiträgt, die Konturen des Gewerkschaftspluralismus zu bestimmen. Aus diesem Grunde soll in diesem Beitrag versucht werden, eine Systematisierung des Gewerkschaftspluralismus auf der Grundlage unterschiedlicher rechtlicher Regelungen zu treffen. Weiterhin soll untersucht werden, welche Zielsetzungen staatliches Handeln hierbei verfolgt, und welche Wirkungen bestimmte staatliche Regelungen auf den Gewerkschaftspluralismus haben.

Diese Themenstellungen sollen zunächst auf Belgien und Frankreich bezogen werden. Diese Länder unterscheiden sich erheblich voneinander. Während Belgien eine durch Regionen und Kulturgemeinschaften zerklüftete Binnenstruktur aufweist und eine ideologische „Versäulung“ nachwirkt (Pasture 2000), haben solche Konturen in Frankreich keine prägende Kraft. Die unterschiedliche Größe und Einwohnerzahl bedingen erhebliche Differenzen in der politischen und wirtschaftlichen Bedeutung beider Länder. Auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Belgien und in Frankreich weicht erheblich voneinander ab. Unterschiedliche Berechnungsmethoden ermitteln für Belgien übereinstimmend für das Jahr 1995 einen Netto-Organisationsgrad von mehr als 50 %. In Frankreich war der Organisationsgrad im selben Jahr niedriger als 10 % (vgl. im Einzelnen: Ebbinghaus/Visser 2000; Visser 2000). Insofern entspricht die Auswahl beider Länder einem Kontrastmodell (Keller 1995: 210). Allerdings sind in beiden Ländern mehrere voneinander unabhängige Gewerkschaften berechtigt, die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. Es besteht ein Gewerkschaftspluralismus. Hieraus kann die Erwartung abgeleitet werden, dass andere Gemeinsamkeiten in den Arbeitsbeziehungen beider Länder im Zusammen-

hang mit dem Gewerkschaftspluralismus stehen. Zumindest können solche Gemeinsamkeiten in Hypothesen eingehen, die in einer Untersuchung weiterer Länder mit einem Gewerkschaftspluralismus überprüft werden können.

1.1 Formen des Gewerkschaftspluralismus

Es ist zunächst notwendig, die Vielfalt des Gewerkschaftspluralismus wahrzunehmen und zu systematisieren. Eine Unterscheidung zwischen verschiedenen Formen des Gewerkschaftspluralismus ist die Einteilung in einen *arbeitsmarktbezogenen* und einen *politisch-weltanschaulichen* Gewerkschaftspluralismus (vgl. Müller-Jentsch 1997: 106). In Systemen mit *arbeitsmarktbezogenen* Differenzierungsformen besteht zwar eine grundsätzliche Übereinstimmung über die weltanschaulich-politische Ausrichtung der Gewerkschaftsbewegung, es dominiert aber kein Industrieverbandsprinzip. Vielmehr koexistieren Industriegewerkschaften, Berufs- und Standesgewerkschaften und allgemeine Gewerkschaften (*General Unions*) innerhalb desselben Betriebs und auch innerhalb desselben Dachverbands. In Systemen mit einem *weltanschaulich-politischen* Pluralismus können sozialistische, kommunistische, christliche oder liberale Gewerkschaften nebeneinander bestehen, weil es keine Einheitsgewerkschaft gibt, die an die Stelle dieser Richtungsgewerkschaften tritt. Dieses ist in Belgien und in Frankreich der Fall.

Länder mit einem Gewerkschaftspluralismus können weiterhin danach unterschieden werden, ob die Aufgaben der kollektiven Interessenvertretung allen Berufsverbänden übertragen werden, die solche Aufgaben wahrzunehmen beanspruchen oder ob dieses nicht der Fall ist. Es wird also unterschieden zwischen einem *uneingeschränkten* und einem *eingeschränkten* Gewerkschaftspluralismus. Die Einschränkung der Vertretungsberechtigung kann durch die Arbeitgeber oder deren Verbände vorgenommen werden, sie kann aber auch durch Rechtsnormen erfolgen. In diesem Fall werden nur bestimmte Gewerkschaften als im rechtlichen Sinne *repräsentative* Gewerkschaften anerkannt (Eitel 1989: 24). Weiterhin können Länder mit einem rechtlich eingeschränkten Gewerkschaftspluralismus danach unterteilt werden, ob in ihnen ein *offener* oder ein *geschlossener* Gewerkschaftspluralismus vorliegt.

1.2 Gewerkschaftliche Repräsentativität im offenen und im geschlossenen Gewerkschaftspluralismus

Ob in den einzelnen Ländern ein offener oder ein geschlossener Pluralismus besteht, hängt zunächst davon ab, ob die Grundlagen für die Entscheidung über die gewerkschaftliche Repräsentativität offengelegt werden oder nicht. *Offene* Entscheidungsgrundlagen ermöglichen eine Überprüfung der Entscheidungen. Die Entscheidungen stehen zur Diskussion und damit prinzipiell auch zur Disposition. Werden demgegenüber die Entscheidungsgrundlagen *verdeckt*, ist eine Kontrolle der Entscheidungen nahezu ausgeschlossen. Die Entscheidungen erscheinen als willkürlich. Offene Entscheidungsgrundlagen begünstigen einen offenen, verdeckte Entscheidungsgrundlagen einen geschlossenen Gewerkschaftspluralismus.

Die Bestimmung gewerkschaftlicher Repräsentativität kann einmal auf der Grundlage *quantifizierbarer* Bestimmungsmerkmale erfolgen. Ausschlaggebend sind dann etwa die Mitgliederzahlen oder die Anzahl der hauptamtlichen Mitarbeiter. Wird hingegen die Übereinstimmung der Gewerkschaft mit weltanschaulichen Prinzipien einer Bestimmung gewerkschaftlicher Repräsentativität zugrunde gelegt, findet ein *nicht quantifizierbares* Bestimmungsmerkmal Anwendung. In diesem Fall entstehen für Akteure, die zu einer Entscheidung über gewerkschaftliche Repräsentativität berechtigt sind, weitgehende Ermessensspielräume. Es fällt leichter, den Pluralismus zu schließen, weil nicht exakt bestimmbar ist, ob bestimmte Gewerkschaften den genannten Kriterien entsprechen oder nicht.

Bestimmungsmerkmale können auch danach unterschieden werden, ob sie von den Gewerkschaften durch eigene Leistung *erworben* werden können oder nicht. Meritokratische Bestimmungsmerkmale, wie hohe Organisationsgrade und wichtige Tarifabschlüsse öffnen den Gewerkschaftspluralismus, *nicht durch Leistung erwerbbarer* Merkmale, wie weltanschauliche Orientierungen oder „patriotische Einstellungen“ schließen ihn.

In einem offenen Gewerkschaftspluralismus muss die einzelne Gewerkschaft selbst nachweisen, dass sie die Voraussetzungen für die gewerkschaftliche Repräsentativität *originär* erfüllt. Demgegenüber lässt sich der Gewerkschaftspluralismus dadurch schließen, dass bestimmte Gewerkschaften gewerkschaftliche Repräsentativität daraus *ableiten* können, dass sie die Mitgliedschaft in einem als repräsentativ anerkannten gewerkschaftlichen Dachverband aufnehmen bzw. beibehalten. In diesem Fall braucht kein Nachweis dafür erbracht zu werden, dass die repräsentative Gewerkschaft selbst den Merkmalen entspricht, die der Bestimmung von Repräsentativität zugrunde gelegt werden.

Besteht die Absicht, den Gewerkschaftspluralismus zu schließen, kann das auch dadurch erfolgen, dass bestimmten Gewerkschaften eine *allgemeine* Repräsentativität für alle Vertretungsfunktionen und sämtliche Vertretungsbereiche zuerkannt wird, ohne dass die faktische Vertretungskompetenz im Einzelnen überprüft wird. Die Gewerkschaft erhält dann ohne besonderen Nachweis „sekundäre Gewerkschaftsrechte“ (Oetker 1999: 819) auf Betriebs- und Unternehmensebene, weil sie nachweisen kann, eine bestimmte „primäre“ Funktion (etwa den Abschluss von Tarifverträgen) erfüllt zu haben. Demgegenüber werden Gewerkschaften, denen es nicht gelingt, einen Nachweis darüber zu führen, dass sie die „primäre“ Funktion erfüllt haben, von der Interessenvertretung im Bereich der „sekundären“ Rechte ausgeschlossen, auch wenn sie hierzu in der Lage wären. Ist hingegen für jede *spezifische* Interessenvertretung der Nachweis über die Repräsentativität zu führen, gelingt es eher, den Pluralismus auch für diejenigen Gewerkschaften zu öffnen, die der „primären“ Funktion nicht entsprechen können.

Der Gewerkschaftspluralismus lässt sich auch dadurch öffnen, dass die Bestimmungsmerkmale der Repräsentativität zumindest für einige Vertretungsfunktionen *substituiert* werden können. Die Wahrnehmung dieser Funktionen kann dann an an-

dere Voraussetzungen gebunden werden als die rechtliche Repräsentativität. Ein geschlossener Gewerkschaftspluralismus lässt eine solche Substitution *nicht* zu.

In einem Land mit offenem Gewerkschaftspluralismus kann weiterhin erwartet werden, dass *flexibel* auf Umweltänderungen reagiert wird und überholte Bestimmungsmerkmale wegfallen. Bei einem geschlossenen Gewerkschaftspluralismus hingegen bleiben die Bestimmungsmerkmale *statisch*. In diesem Fall können durch die Anwendung der tradierten Bestimmungsmerkmale die etablierten Gewerkschaften protegiert und auf diese Weise der Gewerkschaftspluralismus geschlossen werden.

Diese Aussagen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen (s. Abb.1)

Abb.1 Die Bestimmungsmerkmale des offenen und des geschlossenen Gewerkschaftspluralismus

	Offener Gewerkschaftspluralismus	Geschlossener Gewerkschaftspluralismus
Transparenz der Entscheidungsgrundlagen	Offen	Verdeckt
Quantifizierbarkeit der Bestimmungsmerkmale	Quantifizierbar	Nicht quantifizierbar
Leistungsbezug der Bestimmungsmerkmale	Durch Leistung erwerbbar (<i>achieved</i>)	Nicht durch Leistung erwerbbar (<i>ascribed</i>)
Originäre / abgeleitete Repräsentativität	Originäre Repräsentativität	Abgeleitete Repräsentativität
Reichweite der Vertretungsberechtigung	Spezifisch	Allgemein
Substituierbarkeit der Repräsentativität	Vertretungsberechtigung auch ohne Repräsentativität	Vertretungsberechtigung nur durch Repräsentativität
Umweltanpassung der Bestimmungsmerkmale	Flexibel	Statisch

1.3 Gewerkschaftspluralismus und staatliche Zielsetzung

Die staatliche Bestimmung gewerkschaftliche Repräsentativität ist das Ergebnis einer prozeduralen Intervention des Staates. Diese erfolgt in der Regel in der Absicht, bestimmte Zielsetzungen besser verfolgen zu können, als es durch eine substantielle Interventionen möglich wäre. Hierauf wurde vor allem im Verlauf der Neo-Korporatismusdiskussion hingewiesen (Gotsch 1984). Weniger beachtet wurde in diesem Zusammenhang, dass staatliche Zielsetzungen nicht immer bekannt gemacht werden, sondern häufig inoffiziell bleiben. Die Unterscheidung zwischen offiziellen und inoffiziellen staatlichen Zielsetzungen lässt sich anhand der arbeitsrechtlichen Diskussion über die Grundlagen der Bestimmung gewerkschaftlicher Repräsentativität in der Bundesrepublik Deutschland veranschaulichen. Die Selektion repräsentati-

ver Einheitsgewerkschaften erfolgt offiziell mit der Begründung, nur auf diesem Wege dem Leitbild der Tarifautonomie entsprechen und eine „Gleichgewichtslage der sozialen Gegenspieler“ (Oetker 1999: 819) herstellen zu können. Einige Kritiker bezweifeln aber, dass die offizielle Zielsetzung auf diesem Wege erreicht wird und vertreten statt dessen die Meinung, dass es dem Staat – inoffiziell – darum gehe, „die etablierten ‚mächtigen‘ Großverbände“ (Eitel 1989: 23) zu privilegieren.

Die Thematik der offiziellen und inoffiziellen staatlichen Zielsetzungen soll hier aufgegriffen und auf die Unterscheidung zwischen einem offenen und einem geschlossenen Gewerkschaftspluralismus bezogen werden. Es soll folgender, thesenförmig formulierter Zusammenhang für Arbeitsbeziehungen unter den Bedingungen des Gewerkschaftspluralismus veranschaulicht werden: Die Bestimmung gewerkschaftlicher Repräsentativität ist eine prozedurale Intervention, die mit der offiziellen staatlichen Zielsetzung begründet wird, die Tarifbeziehungen zu stabilisieren und von staatlicher Bevormundung freizuhalten. Tatsächlich handelt der Staat inoffiziell nach einer anderen Zielsetzung. Diese besteht darin, dauerhaft in die Arbeitsbeziehungen zu intervenieren. Er verfolgt diese Zielsetzung, indem er den Gewerkschaftspluralismus schließt. Die Anwendung der schließenden Bestimmungsmerkmale hat darüber hinaus Wirkungen, die in der Lage sind, substantielle staatliche Interventionen zu legitimieren. Dieser Zusammenhang soll am Beispiel der Länder Belgien und Frankreich veranschaulicht werden. Um dies leisten zu können, muss zunächst untersucht werden, welchen Gewerkschaften in beiden Ländern, auf der Grundlage welcher Bestimmungsmerkmale, für welche Bereiche und für welche Funktionen Repräsentativität zuerkannt wird. Anschließend soll festgestellt werden, durch welche Entscheidungen und Entscheidungsgrundlagen der Gewerkschaftspluralismus geöffnet oder geschlossen wird. Weiterhin findet Berücksichtigung, welche offiziellen und inoffiziellen Zielsetzungen der Staat verfolgt. Auf dieser Grundlage wird dann eine Aussage über den Zusammenhang zwischen der Art der staatlichen Zielsetzung und der Form des eingeschränkten Gewerkschaftspluralismus getroffen.

2. Staatliche Zielsetzungen und gewerkschaftlicher Pluralismus in Belgien

2.1 Befugnisse und Selektionsformen repräsentativer Gewerkschaften

Das belgische System der Arbeitsbeziehungen ist vor allem dadurch gekennzeichnet, dass den Akteuren zusätzlich zu Verhandlungs- und Beratungsrechten Kompetenzen im Rahmen von Verfahren der Konzertierung vorgegeben werden. Die formale Geltung von Vereinbarungen, die in einem konzertierten Gremium getroffen wurden, setzt voraus, dass alle Akteure ihre Zustimmung zu den Verhandlungsergebnissen geben.

An der Spitze einer Verhandlungspyramide zur tariflichen Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen steht der Nationale Rat der Arbeit (NAR/CNT¹). Im NAR/CNT getroffene intersektorale Zentralvereinbarungen begrenzen den Spielraum

¹ Die Abkürzungen beziehen sich hier und im Folgenden jeweils zuerst auf die niederländisch- und dann auf die französisch-sprachige Bezeichnung der Gremien und Akteure in Belgien.

für die Verhandlungen in den nachfolgenden Gremien auf der Ebene der Regionen, Gemeinschaften, Branchen und Betriebe. Auf betrieblicher Ebene sind ausschließlich die Gewerkschaftsdelegierten (SD/DS) berechtigt, Lohnverhandlungen zu führen. Weiterhin bestehen auf dieser Ebene ein Ausschuss für Arbeitssicherheit (CPBW/CPPT) und ein Betriebsausschuss (OR/CE). Die repräsentativen Gewerkschaften bestimmen die SD/DS und ernennen die Kandidaten der Arbeitnehmer für die Wahlen zum CPBW/CPPT und zum OR/CE. Sie entsenden auch die Vertreter der Arbeitnehmer in die Gremien der Konsultation und Konzertierung auf den anderen Vertretungsebenen.

Die repräsentativen Gewerkschaften können als einzige Tarifverträge abschließen, die für allgemeinverbindlich erklärt werden. Diese Kompetenz nutzen sie häufig, um in die Tarifverträge Vereinbarungen über eine „Gewerkschaftsprämie“ aufzunehmen. Hierbei handelt es sich um einen Lohnzuschlag in der Höhe des Mitgliedsbeitrags. Dieser Zuschlag wird häufig nur gewährt, wenn die Gewerkschaften zusichern, während der Laufzeit der Tarifverträge auf Arbeitskampfmaßnahmen zu verzichten (Prigge 2000: 80ff.). Weiterhin können die repräsentativen Gewerkschaften im Bereich der sozialen Sicherung Aufgaben wahrnehmen, die als selektive Anreize wirken. Der Staat entschädigt die Gewerkschaften für ihren Aufwand bei der Auszahlung von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung in einem Maße, das den Gewerkschaften ermöglicht, ein besonders günstiges Leistungsangebot zu unterbreiten.

In Belgien werden drei Gewerkschaftsverbände auf nationaler Ebene als repräsentativ anerkannt: Die meisten Mitglieder haben die Gewerkschaften, die im Allgemeinen Christlichen Gewerkschaftsbund (ACV/CSC) zusammengefasst sind. Es folgen die Gewerkschaften des Sozialistischen Allgemeinen Gewerkschaftsbund (ABVV/FGTB) und mit weitem Abstand der Allgemeine Bund der Liberalen Gewerkschaften (ACLVB/CGSLB) (Vilrocx/van Leemput 1998: 321). Gewerkschaftsverbände werden dann als repräsentativ anerkannt, wenn ihre Mitgliedsverbände insgesamt mindestens 50 000 Mitglieder haben. Ferner muss der Gewerkschaftsverband im NAR/CNT und im Zentralen Wirtschaftsrat (CRB/CCE) vertreten sein. Die Anerkennung als repräsentativ erstreckt sich auch auf die Mitgliedsverbände, ohne dass diese einen gesonderten Nachweis für ihre Repräsentativität liefern müssen. Auf betrieblicher Ebene können auch nicht-repräsentative Berufsverbände SD/DS bestimmen, wenn ihnen mindestens 10% der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer angehören (Francke 1997: 200). Weiterhin erhalten auch überbetriebliche Angestellten-gewerkschaften, die keinem repräsentativen Dachverband angehören, die Berechtigung, Kandidaten zur Interessenvertretung der gehobenen Angestellten (*cadres*) zu nominieren, sofern sie in mehreren Branchen vertreten sind und mindestens 10.000 Mitglieder haben. Diese Berechtigung erstreckt sich auch auf betriebliche Verbindungen, die die Unterstützung durch zumindest 10% der *cadres* nachweisen können (Arcq 1993a: 21).

Eine Analyse der Bestimmungsmerkmale gewerkschaftlicher Repräsentativität soll nun eine Zuordnung zum offenen bzw. zum geschlossenen Gewerkschaftspluralismus ermöglichen:

- Die Vertreter der Gewerkschaften im NAR/CNT und CRB/CCE werden durch den König ernannt. Die Ernennung erfolgt auf Vorschlag des Arbeitsministers. Dieser folgt den Vorschlägen der Arbeitnehmervertreter in diesen Gremien, also den auf nationaler Ebene als repräsentativ anerkannten Gewerkschaften. Inhaltliche Entscheidungsgrundlagen bleiben *verdeckt*. Es besteht eine *discretionaire* Entscheidungsbefugnis (Alen 1984: 122). Die Entscheidungen können nicht korrigiert werden.
- Zusätzliche zu der Notwendigkeit mindestens 50000 Mitglieder rekrutiert zu haben, müssen repräsentative Gewerkschaften mit der Mitgliedschaft im NAR/CNT und CRB/CCE also auch ein *nicht quantifizierbares* Bestimmungsmerkmal erfüllen.
- Gewerkschaftliche Repräsentativität ist *nicht erwerbbar*, da hohe Mitgliederzahlen oder erfolgreiche Arbeitskämpfe keinen Anspruch auf Mitgliedschaft im NAR/CNT und CRB/CCE begründen.
- Die Mitgliedsverbände der großen repräsentativen Gewerkschaften *leiten* ihre irreversible Vertretungsberechtigung aus ihrer Mitgliedschaft im Dachverband *ab*. Eine originäre Repräsentativität außerhalb der drei repräsentativen Dachverbände können nur Angestelltenverbände erwerben.
- Die Repräsentativität gilt *allgemein* für alle Vertretungsfunktionen auf allen Ebenen. Lediglich die Verbände der *cadres* erwerben eine spezifisch betriebsbezogene Vertretungsberechtigung.
- Nur auf der Betriebsebene kann die Repräsentativität substituiert werden. Ansonsten besteht *Vertretungsberechtigung nur durch Repräsentativität*.
- Mit Ausnahme der *cadres* wird die Repräsentativität der Interessenvertretung nach tradierten Merkmalen bestimmt. Sie ist *statisch*.

Der Selektion repräsentativer Gewerkschaften liegen also vor allem Entscheidungen zugrunde, die den Gewerkschaftspluralismus schließen. Die Bestimmungsmerkmale der Repräsentativität schützen die drei Richtungsgewerkschaften vor gewerkschaftlicher Konkurrenz. Die Versuche mitgliederstarker unabhängiger Gewerkschaften Repräsentativität zu erlangen, schlugen fehl, weil ihnen der Zutritt zum NAR/CNT und zum CRB/CCE verweigert wurde. Auch Bemühungen um eine Modifikation der Bestimmungsmerkmale waren nicht erfolgreich (Vandewattyne 1991: 32).

Die Selektionsformen werden offiziell damit begründet, dass es erforderlich sei, Verbände, die nur Angehörige eines einzelnen Betriebs oder einer einzelnen Branche als Mitglieder rekrutierten, von der Interessenvertretung auszuschließen. Verbände mit einem solchen partikularen („kategorialen“) Interessenbezug fehle jegliche Ausrichtung auf übergeordnete gesamtwirtschaftlichen Gesichtspunkte. Ihre Teilnahme am System der betrieblichen Interessenvertretung und der konzertierten Tarifbeziehungen gefährde deshalb die Stabilität der Tarifautonomie (Alen 1984: 77 und 213). Dieser Begründung der offiziellen Zielsetzung ist entgegenzuhalten, dass die Anwendung der schließenden Bestimmungsmerkmale der Repräsentativität zwar bewirkt,

dass Betriebs- und Branchengewerkschaften außerhalb der großen nationalen Dachverbände von der Interessenvertretung ausgeschlossen werden. Die Schließung des Gewerkschaftspluralismus kann aber nicht verhindern, dass Gewerkschaften eine formale Vertretungsberechtigung erhalten, die nur in wenigen Branchen oder Gebieten über eine beträchtliche Mitgliederzahl verfügen, ansonsten aber kaum vertreten sind. Dies trifft vor allem auf die liberale Gewerkschaft zu. Ihr kommt es in erster Linie zugute, dass die Repräsentativität gewerkschaftlicher Interessenvertretung aus der Mitgliedschaft in einer auf nationaler Ebene anerkannten Gewerkschaft abgeleitet wird und der Nachweis einer faktischen Vertretungskompetenz nicht geführt werden muss.

Es liegt also nahe, hinter der offiziellen Zielsetzung eine inoffizielle Zielsetzung zu vermuten. In diesem Beitrag wird die These vertreten, dass der Staat die schließenden Wirkungen des Gewerkschaftspluralismus nutzt, um substantielle Interventionen in die Arbeitsbeziehungen vornehmen und legitimieren zu können. Um diese These belegen zu können, ist es notwendig, sich die Entwicklung der Tarifbeziehungen vor Augen zu führen.

2.2 Tarifbeziehungen und staatliche Zielsetzungen

In Periodisierungen der belgischen Arbeitsbeziehungen werden die Jahre von 1960-1975 zusammengefasst, weil es in diesem Zeitabschnitt gelang, im NAR/CNT intersektorale Zentralvereinbarungen abzuschließen und die nachgeordneten Tarifbeziehungen darin einzubinden. Die Zentralvereinbarungen gelten als Ausdruck autonomer Tarifbeziehungen, weil die Verbände maßgeblichen Einfluss auf die Inhalte der Vereinbarungen nehmen und der Staat lediglich in beratender Funktion tätig wird (Mampuys 1994: 250). Einschränkungen der Verhandlungsautonomie ergeben sich nur durch die Indexbindung der Löhne und Sozialeinkommen.

Die hohen Lohnsteigerungen in den siebziger Jahren² stellten dieses System der tariflichen Lohnfindung in Frage. Die konzertierte Tarifautonomie geriet in Widerspruch zu wichtigen volkswirtschaftlichen Zielsetzungen. Daraufhin schränkte der Staat die tarifliche Verhandlungskompetenz der Sozialpartner erheblich ein. Die Zentralvereinbarungen wurden entweder ganz ausgesetzt oder es wurde mit lohnpolitischen Interventionen für den Fall gedroht, dass die Sozialpartner staatlichen Vorstellungen nicht entsprachen. Diese Vorstellungen orientierten sich an den Lohnerhöhungen in den Nachbarländern Belgiens (Blaise 1993: 33f.). Die Abstimmung zwischen den Sozialpartnern erfolgte nunmehr *en liberté surveillée* (Arcq 1993a: 17). 1989 verschaffte sich die belgische Regierung auf der Grundlage der *loi de sauvegarde de la compétitivité du pays* sogar die Möglichkeit, bereits vereinbarte Lohnerhöhungen für den Fall einer Verschlechterung der Wettbewerbsfähigkeit des Landes zu suspendieren. Die staatliche Intervention zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des

² 1975 lagen die Nominallohnsteigerungen im Jahresdurchschnitt bei 20%. Die Inflationsrate stieg auf 13%. Gleichzeitig stiegen die Anzahl der Betriebsstillegungen und die der Arbeitslosen (Dancet 1986: 118).

Landes wurde an die Voraussetzung gebunden, dass der CRB/CCE eine außergewöhnliche Bedrohung der Wettbewerbsfähigkeit des Landes festgestellt hatte, sein Befund vom Parlament bestätigt wurde und es den Sozialpartnern innerhalb eines Monats nicht gelungen war, eine angemessene „freiwillige“ Vereinbarung zu schließen. Zu Beginn des Jahres 1993 wurde – auf der Grundlage des Gesetzes von 1989 – im CRB/CCE einstimmig ein Bericht verabschiedet, in dem deutlich gemacht wurde, dass das belgische Zahlungsbilanzdefizit um vieles höher lag, als die Konvergenzkriterien des Maastrichter Vertrags es erlaubten (EIRR 231 1993: 5). Nachdem die Versuche der Regierung gescheitert waren, mit den Sozialpartnern einen Sozialpakt abzuschließen, erstellte die Regierung einen Globalplan, dem zufolge in den Jahren 1995 und 1996 keine Lohnerhöhungen vorgenommen werden durften. Der Lohnindex wurde auf einen Gesundheitsindex reduziert, der Preissteigerungen für bestimmte Genussmittel nicht berücksichtigte. Für den Zeitraum von 1997-1998 setzte die Regierung eine Obergrenze für Lohnsteigerungen fest, die den tatsächlichen Verhandlungsspielraum der Tarifpartner auf 0,75 v.H. jährlich reduzierte (Vilrocx 1998: 479). 1999 konnte zwar erneut eine Zentralvereinbarung abgeschlossen werden, die Verhandlungsergebnisse waren aber dadurch vorbestimmt, dass der CRB/CCE an die Sozialpartner die dringende Empfehlung gerichtet hatte, keine Vereinbarung über eine branchenübergreifende Lohnerhöhung zu treffen, die 5,9 % überstieg. Die Lohnsteigerung von 5,9 % wurde jedoch durch die Indexbindung des Lohnes und durch weitere vorher vereinbarte periodische Zuschläge teilweise aufgezehrt, so dass nur etwa 0,9% bis 1,8% für reale Lohnerhöhungen übrig blieben. Die Verhandlungen standen wiederum „under the threat of further government intervention“ (EIRR 301 1999: 19). Die vereinbarte Lohnobergrenze wurde in allem Branchen respektiert (EIRR 307 1999: 3).

Die prozeduralen Interventionen zur Schließung des Gewerkschaftspluralismus schaffen die Voraussetzungen dafür, dass die substantiellen Interventionen des Staates Geltung finden. Der Organisationsbestand der repräsentativen Gewerkschaften ist nicht primär abhängig von tarifpolitischen Erfolgen, sondern von rechtlich geregelten organisationssichernden Maßnahmen, mit denen es den repräsentativen Gewerkschaften leicht gemacht wird, auf dem Gebiet der sozialen Sicherung selektive Anreize zu bieten und durch tarifvertragliche Vereinbarungen Kollektivgutprobleme zu minimieren.

Es besteht ein Kartell der repräsentativen korporativen Akteure, das auch durch Divergenzen in den Strategien und Handlungsformen nicht gesprengt wird. Im Gegenteil: Innerhalb eines geschlossenen Feldes allein vertretungsberechtigter Gewerkschaften können Divergenzen instrumentalisiert werden, um staatliche Interventionen zu legitimieren. So bestehen zwischen den sozialistischen und den christlichen Gewerkschaften Unterschiede in der Beurteilung und Gewichtung der gewerkschaftlichen Strategien und Funktionen. Die sozialistischen Gewerkschaften sehen sich als unabhängige Gegenmacht, für die die Autonomie gewerkschaftlichen Handelns eine notwendige Voraussetzung für tarifpolitische Erfolge ist (FGTB 1989). Sie sind bestrebt, die Soziallage der Arbeitnehmer als Klassenlage darzustellen. Im Unterschied

dazu propagieren die christlichen Gewerkschaften ein stärker differenziertes Gesellschaftsbild mit besonderer Betonung der verschiedenen Statusgruppen der Arbeitnehmer. Ferner unterhalten die christlichen Gewerkschaften enge Beziehungen zu den christlichen Parteien, die in der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg fast immer maßgeblich an der Regierung Belgiens beteiligt waren. Die christlichen Gewerkschaften gelten als die Akteure der konsensorientierten Konsultation und Konzertierung, während die sozialistischen Gewerkschaften eher als die Akteure des konfliktorientierten *collective bargaining* angesehen werden (Vilrocx 1995:206).

Im Zeitraum der konzertierten Tarifautonomie konnten die Unterschiede zwischen den großen Gewerkschaften ausgeglichen werden. Sie bildeten einen *Front Commun* und schlossen intersektorale Zentralvereinbarungen ab. Im Zeichen staatlicher Interventionen brachen allerdings ihre „sensibilités différentes“ (Beaupain 1984: 48) hervor. Während die sozialistischen Gewerkschaften substantielle Interventionen in die kollektiven Arbeitsbeziehungen grundsätzlich ablehnten, arrangierten sich die christlichen Gewerkschaften hiermit. Sie akzeptierten mehr und mehr eine Konzeption von Konzertierung, in der sich die Gewichte zugunsten des Staates verschoben. Die christlichen Gewerkschaften versuchten, auf dem Wege lobbyistischer Einflussnahme auf die Regierung einzuwirken, um dann die Ergebnisse dieser Einflussnahme als Erfolge gewerkschaftlichen Handelns auszugeben (Arcq 1993b: 13). Diese Unterschiede zwischen den beiden großen Gewerkschaften führten dazu, dass der Konsens zwischen ihnen zerbrach und sie sich nicht mehr auf eine gemeinsame Haltung gegenüber dem Staat verständigen konnten (Houthuys 1988: 465). Hierdurch erhielt die staatliche substantielle Intervention eine zusätzliche Legitimation. Sie konnte als notwendiger Ersatz für die vormals autonomen Zentralvereinbarungen ausgegeben werden. Der Staat intervenierte also scheinbar deshalb, weil eine zwischengewerkschaftliche Kooperation nicht zustande kam. Tatsächlich bediente er sich aber der Divergenz zwischen den Gewerkschaften, um die inoffizielle Zielsetzung einer substantiellen Interventionen zu legitimieren.

Die prozeduralen Interventionen fördern die Legitimation und Geltung der substantiellen Interventionen, weil sie die Bestandsbedingungen der repräsentativen Gewerkschaften sichern. Da nicht zu befürchten ist, dass andere Akteure die bestehenden Verflechtungen irritieren, können sogar Divergenzen instrumentalisiert werden. Durch die exklusive Ausstattung der drei Richtungsgewerkschaften mit Repräsentativität erhöht der Staat die Erfolgswahrscheinlichkeit seines Handelns und erreicht seine eigentliche aber inoffizielle Zielsetzung, nämlich die Erhöhung der staatlichen Steuerungskapazität.

3. Staatliche Zielsetzungen und gewerkschaftlicher Pluralismus in Frankreich

3.1 Befugnisse und Selektionsformen repräsentativer Gewerkschaften

Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb erfolgt auch in Frankreich durch ein dreigliedriges Vertretungssystem mit besonderen Befugnissen für repräsentative Gewerkschaften (Juès 1995). In Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten kön-

nen die repräsentativen Gewerkschaften eine Gewerkschaftssektion einrichten. Ferner entsenden nur sie Gewerkschaftsdelegierte (DS), die als einzige berechtigt sind auf Betriebsebene Kollektivverträge abzuschließen. In Betrieben mit mindestens 11 Beschäftigten sind Belegschaftsdelegierte (DP) vorgesehen. Ihre Aufgabe besteht insbesondere darin, die Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen und der Tarifverträge im Betrieb zu überwachen. Hinzu kommen in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten Betriebsausschüsse (CE) mit Informationsrechten zu wirtschaftlichen, sozialpolitischen und personellen Problemen sowie zu Fragen, die sich aus technischen und organisatorischen Änderungen ergeben.

Die DP und die Arbeitnehmervertreter in den CE werden von allen Belegschaftsangehörigen gewählt. Es sind zwei Wahlgänge vorgesehen. Für den ersten Wahlgang können nur Vertreter repräsentativer Gewerkschaften Kandidatenlisten einreichen. Wenn im ersten Wahlgang nicht zumindest 50% der Stimmberechtigten den Kandidaten der repräsentativen Gewerkschaften ihre Stimme geben, findet ein zweiter Wahlgang statt, für welchen auch andere Wahlberechtigte Listen aufstellen können.

Die Befugnis zum Abschluss von rechtlich verbindlichen Kollektivverträgen ist auf allen Ebenen den repräsentativen Gewerkschaften vorbehalten. Auch wenn mehrere Gewerkschaften in einem Bereich vertretungsberechtigt sind, genügt die Unterschrift des Vertreters einer einzigen repräsentativen Gewerkschaft, um einen rechtsverbindlichen Kollektivvertrag abzuschließen. Eine vorhergehende Abstimmung oder gar Übereinstimmung mit den anderen repräsentativen Gewerkschaften ist nicht erforderlich. Die Vertragsinhalte gelten nicht nur für die Mitglieder derjenigen Gewerkschaft, die den Vertrag unterzeichnet hat, sondern auch für die Mitglieder der anderen Gewerkschaften. Die vertraglich vereinbarten Bestimmungen können auch auf diejenigen Beschäftigten im räumlichen und fachlichen Geltungsbereich des Vertrags ausgedehnt werden, die in keiner Gewerkschaft Mitglied sind. Darüber hinaus ist eine Ausdehnung des Vertragsinhalts auf Beschäftigte in Betrieben von nicht-tarifgebundenen Arbeitgebern im selben Tarifgebiet möglich, wenn der Vertragsinhalt durch den Arbeitsminister für allgemeinverbindlich erklärt worden ist (*effet erga omnes*) (Souriac-Rothschild 1996: 446). Zusätzlich besteht noch die Möglichkeit, Kollektivverträge über das Tarifgebiet hinaus durch eine „Hohe Kollektivvertragskommission“ (CSCC) für allgemeinverbindlich erklären zu lassen (Jansen 1987: 167).

Durch die *Loi Auroux* von 1982 gab der Gesetzgeber den Gewerkschaften in allen Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten das Recht, mit der Geschäftsführung über die Modalitäten eines direkten Mitspracherechts zu verhandeln (Kißler u.a. 1986: 168). Er schrieb den Akteuren auf Betriebs- und Branchenebene ebenfalls jährliche Verhandlungen über die Lohnhöhe und über die Regelung der Dauer und Verteilung der Arbeitszeit vor. Wird ein Kollektivvertrag nur von einer einzigen repräsentativen Gewerkschaft unterzeichnet, haben die anderen repräsentativen Gewerkschaften eine Widerspruchsmöglichkeit für den Fall, dass sie bei den Wahlen zu den CE mehr als die Hälfte der Stimmen aller Wahlberechtigten auf sich vereinigen konnten.

Die repräsentativen gewerkschaftlichen Dachverbände haben weitere exklusive Befugnisse. Hierzu zählen vor allem die Mitgliedschaften in zahlreichen konsultativen Ausschüssen auf sektoraler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene. Weiterhin gibt es teilweise über die gesetzlichen Regelungen hinausgehende Freistellungen für betriebliche Interessenvertreter, die von den repräsentativen Gewerkschaften benannt werden sowie erhebliche finanzielle Zuwendungen, die den repräsentativen Gewerkschaften vom Staat als Ausgleich für ihre Schulungs- und Bildungstätigkeit gewährt werden (Labbé 1996: 90; Nathan/Pénicaut 2000: 32).

In Frankreich werden auf nationaler Ebene vier Gewerkschaftsverbände als uneingeschränkt repräsentativ anerkannt: Die CGT, die CFDT, die CGT-FO und die CFTC. Hinzu kommen die CFE-CGC, deren Vertretungsberechtigung sich ausschließlich auf *cadres* erstreckt, und die Gewerkschaft UNSA mit einer Vertretungsberechtigung für Teile des öffentlichen Dienstes (Goetschy 1998: 365). Die Anerkennung dieser Gewerkschaften als repräsentativ erstreckt sich auch auf ihre Mitgliedsverbände, ohne dass diese Verbände einen eigenen Nachweis ihrer Vertretungskompetenz führen müssen (*représentativité présumée*). Im Unterschied zu Belgien können in Frankreich aber auch Gewerkschaften Vertretungsberechtigung erlangen, die den repräsentativen Dachverbänden nicht angehören (*représentativité propre*) (Yannakourou 1995: 309). Diese ist dann auf den (zumeist betrieblichen) Vertretungsbereich begrenzt, für den sie beansprucht und anerkannt worden ist.

Die Anerkennung der Vertretungsberechtigung einer Gewerkschaft auf der Grundlage ihrer Mitgliedschaft in einem repräsentativen Dachverband ist in Frankreich stärker umstritten als in Belgien. Rosanvallon (1988: 207 und 237f.) diagnostiziert eine „kollektivistische“ Grundhaltung, die den Mitgliedsverbänden von repräsentativen Dachverbänden den Nachweis einer faktischen Vertretungskompetenz erspare und geißelt diese Konzeption als essentialistisch (siehe auch: Yannakourou 1995: 309; Rehfeldt 2000: 16).

Die Repräsentativität der Dachverbände auf nationaler Ebene wird durch den Arbeitsminister anerkannt. Die Anerkennung der Repräsentativität kann gerichtlich kontrolliert und korrigiert werden. Die bereichsspezifische Repräsentativität einer Gewerkschaft außerhalb der Dachverbände kann vom Arbeitgeber oder von anderen repräsentativen Gewerkschaften bestritten werden. Es wird dann gerichtlich geprüft, ob der Anspruch auf Repräsentativität zu Recht besteht oder nicht.

Den gesetzlichen Bestimmungen zufolge sind bei der Anerkennung einer Gewerkschaft als repräsentativ folgende Merkmale zu berücksichtigen: Die Mitgliederzahlen, die Unabhängigkeit, das Beitragsaufkommen, die Erfahrung und die patriotische Haltung während der Besatzungszeit. Diese Merkmale werden durch die Rechtsprechung dadurch vervollständigt, dass bei der Entscheidung über die Anerkennung der Repräsentativität einer Gewerkschaft die tatsächliche Zustimmung der Arbeitnehmer zu der Gewerkschaft sowie ihr realer Einfluss in einem bestimmten Bereich mit berücksichtigt werden (Borenfreund 1999: 643f.).

Über die Entscheidungen und Entscheidungsgrundlagen gewerkschaftlicher Repräsentativität können folgende Aussagen getroffen werden:

Die Grundlagen für die Entscheidung darüber, ob eine Gewerkschaft als repräsentativ anerkannt wird oder nicht liegen *offen* und sind Gegenstand gerichtlicher Kontrolle und Korrektur.

Die Anerkennung einer Gewerkschaft als repräsentativ setzt voraus, dass sowohl *quantifizierbare* als auch *nicht quantifizierbare* Bestimmungsmerkmale erfüllt werden. Zwar nimmt die Bedeutung von nicht quantifizierbaren Bestimmungsmerkmalen, wie Erfahrung und patriotische Haltung, ab, doch wird auf der anderen Seite betont, dass nicht festgelegt ist, in welchem Ausmaß quantifizierbare Bestimmungsmerkmale, wie die Mitgliederzahl oder das Beitragsaufkommen, erfüllt sein müssen, damit eine Gewerkschaft als repräsentativ anerkannt wird (Lardy-Pélissier 2000: 337). Die höheren Instanzen der Rechtsprechung verzichten darauf, exakte quantitativen Angabe zu fordern oder vorzugeben, weil sie der erstinstanzlichen Rechtsprechung einen Entscheidungsspielraum zubilligen wollen (Borenfreund 1999: 644). Damit leisten sie allerdings einen Beitrag zur Schließung des Gewerkschaftspluralismus.

Die Repräsentativität auf nationaler Ebene ist grundsätzlich *erwerbbar*. Es fällt Berufsverbänden jedoch offensichtlich schwer, auf nationaler Ebene als repräsentativ anerkannt zu werden. Dies lässt sich bereits daran erkennen, dass die Anzahl der Gewerkschaften, die eine solche Anerkennung erfahren haben, seit 1966 konstant geblieben ist, obwohl sich einzelne unabhängige Gewerkschaften, wie etwa die CSL, um eine solche Anerkennung bemüht haben (vgl.: Confédération des Syndicales Libres 1990). Immerhin können Mitgliedsverbände von gewerkschaftlichen Dachverbänden, die auf der nationalen Ebene nicht als repräsentativ anerkannt wurden, ebenso eine bereichsspezifische Repräsentativität erwerben wie andere Berufsverbände außerhalb dieser Dachverbände, sofern sie die genannten Bestimmungsmerkmale erfüllen. Einige Kritiker des französischen Gewerkschaftspluralismus weisen darauf hin, dass dem Erwerb der Repräsentativität Grenzen gesetzt sind. Sie machen auf den „Zirkelschluß“ (Jansen 1987: 108) aufmerksam, der darin besteht, dass die Anerkennung der Repräsentativität die Erfüllung von Merkmalen voraussetzt, denen eigentlich nur eine bereits als repräsentativ anerkannte Gewerkschaft entsprechen kann. Um als repräsentativ anerkannt zu werden, muss eine Gewerkschaft nachweisen, dass sie bereits zahlreiche Beschäftigte so sehr von ihrer Vertretungskompetenz überzeugt hat, dass sie eben dieser Gewerkschaft ihre Zustimmung geben, obwohl diese noch nicht vertretungsberechtigt ist. Sie muss also bereits zahlreiche Mitglieder gewonnen haben, sie muss Listen mit Kandidaten für die betrieblichen Sozialwahlen aufgestellt haben und diese Kandidaten (im zweiten Wahlgang) zum Erfolg geführt haben, ohne dass sie eine Gewerkschaftssektion hat einrichten und einen DS hat entsenden können (Borenfreund 1999: 644).

In Frankreich besteht ebenso wie in Belgien die Möglichkeit, die Vertretungsberechtigung aus der Mitgliedschaft in einem national repräsentativen Dachverband *abzuleiten*. Zusätzlich kann Repräsentativität aber auch für einen bestimmten Bereich

originär erworben werden. Wie in Belgien wird die abgeleitete Vertretungsberechtigung auch dann nicht entzogen, wenn die faktische Vertretungskompetenz nicht mehr vorhanden ist. Im Unterschied dazu laufen Gewerkschaften mit originärer Repräsentativität Gefahr, ihre Vertretungsberechtigung zu verlieren, wenn sie den Bestimmungsmerkmalen nicht mehr entsprechen (Jués: 1995: 42).

Nur mit der Vertretungsberechtigung auf nationaler Ebene ist eine *allgemeine* Repräsentativität verbunden. Diese berechtigt dazu, alle Aufgaben der Interessenvertretung auf sämtlichen Vertretungsebenen auszuüben bzw. von Mitgliedsverbänden ausüben zu lassen. Demgegenüber sind diejenigen Verbände, die Repräsentativität außerhalb der national repräsentativen Dachverbände erwerben, nur befugt, in einem bestimmten Bereich diejenigen Funktionen zu erfüllen, die sich aus der *spezifischen* Repräsentativität ergeben.

Vertretungsberechtigung auch ohne Repräsentativität wird in Frankreich dadurch eingeräumt, dass die Vertreter nicht-repräsentativer Berufsverbände zu den Wahlen der betrieblichen Vertretungsorgane im zweiten Wahlgang Kandidaten aufstellen können, sofern auf die Kandidaten der repräsentativen Gewerkschaften im ersten Wahlgang nicht zumindest die Hälfte der Stimmen der wahlberechtigten Beschäftigten entfallen sind.

Die Bestimmungsmerkmale für eine originäre, bereichsspezifische Repräsentativität zeigen insofern eine *flexible* Anpassung, als sie sich stärker an der faktischen Vertretungskompetenz orientieren (Clavel-Fauquenot 1992: 224).

Ferner können, mit Ausnahme der gewerkschaftlichen Unabhängigkeit, die einzelnen Voraussetzungen zur Bestimmung der originären Repräsentativität jeweils dadurch ersetzt werden, dass sämtliche anderen Voraussetzungen erfüllt werden (Borrenfreund 1999: 644). Hingegen ist das Regelungssystem zur Bestimmung der Repräsentativität auf nationaler Ebene weitgehend statisch. Die „Gewerkschaften erster Ordnung“ (Jansen 1987: 111) bleiben unter sich.

Der französischen Gewerkschaftspluralismus öffnet sich also vor allem durch die Möglichkeit, eine bereichsspezifische Repräsentativität zu erwerben. Allerdings können auch in Frankreich die formale Vertretungsberechtigung und die faktische Vertretungskompetenz erheblich divergieren. Die auf der Grundlage weitgehend statischer Bestimmungsmerkmale irreversibel aus der Mitgliedschaft in einem anerkannten Dachverband abgeleitete Repräsentativität hat schließende Wirkungen. Den Mitgliedsverbänden der als repräsentativ anerkannten Dachverbände bleibt es erspart, ihre faktische Vertretungskompetenz nachzuweisen. Selbst, wenn diese nicht vorliegt, bleiben ihnen wichtige Kompetenzen und Gratifikationen erhalten.

Die Eigenart der prozeduralen Intervention in die Arbeitsbeziehungen, einschließlich der schließenden Wirkungen der Selektionsverfahren, werden auch in Frankreich offiziell damit begründet, dass sie einer Stärkung gewerkschaftlicher Handlungskompetenz und einem Ausbau tarifautonomer Arbeitsbeziehungen dienen sollen (Jansen 1987: 155; Ruysseveldt/Visser 1996: 87). Es gibt jedoch erhebliche Zweifel daran, dass es dem Staat gelingt, solche Vorsätze zu verwirklichen, ja, dass er

mit seinen Interventionen überhaupt solche Vorsätze verbindet. An diese Zweifel kann die in diesem Beitrag vertretene These anschließen, auf deren Grundlage einem Zusammenhang zwischen den Wirkungen der prozeduralen Intervention des Staates und seinen inoffiziellen Zielsetzungen nachgegangen werden soll.

3.2 *Tarifbeziehungen und staatliche Zielsetzungen*

In der Diskussion über die Entwicklung der französischen Arbeitsbeziehungen werden die Wirkungen der staatlichen Maßnahmen auf die tariflichen Arbeitsbeziehungen unterschiedlich beurteilt. Einige Autoren behaupten, dass der Staat die offizielle Zielsetzung einer Stärkung der Gewerkschaften und der Tarifautonomie in den vergangenen zwei Jahrzehnten verwirklicht habe und diagnostizieren eine fortschreitende „Institutionalisierung“ des Kollektivverhandlungssystems (Traxler 1994: 171ff.; Dufour/Hege 1997: 335). Diese Autoren unterstreichen den ständigen Anstieg der Anzahl der Kollektivverhandlungen und Kollektivverträge auf betrieblicher Ebene und weisen darauf hin, dass in Frankreich nunmehr eine sehr hohe Tarifdeckungsrate erzielt werde. Andere Autoren machen demgegenüber darauf aufmerksam, dass weiterhin gravierende Institutionalisierungsdefizite der Tarifbeziehungen bestehen. Obwohl die Anzahl der Tarifverträge auf betrieblicher Ebene insgesamt gestiegen sei, werde noch 1997 nur jeder fünfte Beschäftigte von diesen Verträgen erfasst (EIRR 283 1997: 21). Insbesondere wird darauf hingewiesen, dass für kleinere und mittlere Betriebe keine betrieblichen Tarifverträge abgeschlossen werden. In Kleinbetrieben mit weniger als 11 Beschäftigten fehle die gesetzliche Grundlage für die Bestimmung eines DS und damit für die Wahrnehmung entsprechender Funktionen durch die gewerkschaftliche Interessenvertretung. Aber auch in der Mehrzahl der etwas größeren Betriebe (bis 200 Beschäftigte) seien keine DS vorhanden, obwohl sie dort gesetzlich vorgesehen seien (Antonmattei 1997). Institutionalisierungsdefizite zeigten sich selbst dort, wo Tarifverträge abgeschlossen werden. Die Existenz vertraglicher Vereinbarungen habe nämlich nicht unbedingt zur Voraussetzung, dass die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter auf die Inhalte dieser Verträge maßgeblichen Einfluss nehmen könnten. Häufig sei der Abschluss eines betrieblichen Tarifvertrags nur Ausdruck eines *juridisme* und nicht mit einer Veränderung gegenüber früheren Regelungen verbunden (Gazon 1995: 43). In vielen Betrieben fehle es den Gewerkschaften an Mitgliedern, um eine faktische Beteiligung an der betrieblichen Lohnfindung durch eine Arbeitskampfdrohung erzwingen zu können (Rehfeldt 1997: 89). Weiterhin sei immer noch keine Tarifstruktur erkennbar. Mit der Verbetrieblichung der Tarifbeziehungen sei weder eine Hierarchisierung der Verhandlungsebenen noch eine Periodisierung des Verhandlungsablaufs verbunden (Freyssinet 1993: 277). Die abgeschlossenen Branchentarifverträge legten zumeist lediglich Lohnminima fest, die noch unter den staatlichen Mindestlöhnen lägen (Dufour/Hege 1997: 337; Rehfeldt 1997: 88f.).

Diese Befunde lassen also erhebliche Zweifel daran aufkommen, dass es gelungen ist, die offizielle staatliche Zielsetzung einer Institutionalisierung der Tarifbeziehungen zu verwirklichen.

Die Verbindung zu der in diesem Beitrag vertretenen These lässt sich herstellen, indem auf eine andere Form der Institutionalisierung in den französischen Arbeitsbeziehungen hingewiesen wird. Der Begriff *institutionnalisation* des Gewerkschaftswesens wird auch verwendet, um deutlich zu machen, dass den repräsentativen Gewerkschaften in den siebziger und achtziger Jahren besondere Rechte zugesprochen worden sind, um ihre Stellung zu stärken (Labbé 1996: 76). Die Gewerkschaften wurden also „befestigt“ (Briefs 1952: 87f.). Allerdings hat sich diese Institutionalisierung nachteilig auf die Entwicklung der Interessenvertretung ausgewirkt. Auf betrieblicher Ebene hat sie zu einer Verberuflichung der *militants* geführt. Die von den repräsentativen Gewerkschaften gestellten Interessenvertreter beschränkten sich immer mehr darauf, ihre gesetzlichen Vertretungsaufgaben wahrzunehmen, zumal sie mit erheblichen Ressourcen ausgestattet wurden. Auf organisatorischer Ebene hat die Vergrößerung der Verwaltungsstäbe eine Bürokratisierung zur Folge. Dies wird durch großzügige Unterstützungen nahegelegt, die der Staat und die öffentlichen Unternehmen leisten, ohne Veränderungen in den Mitgliederzahlen der betreffenden Gewerkschaften zu berücksichtigen. So weist Labbé darauf hin, dass sich der Verwaltungstab der CGT in der gleichen Zeit verfünffacht hat, in der diese Gewerkschaft 2/3 ihrer Mitglieder verlor. Ähnliches sei auch für die anderen repräsentativen Gewerkschaften festzustellen (1996: 98).

Es kann sogar davon ausgegangen werden, dass die Befestigung der repräsentativen Gewerkschaften dazu beiträgt, die faktische Vertretungskompetenz dieser Gewerkschaften zu reduzieren. Die Repräsentativitätsregeln bewahren die Gewerkschaften zunächst davor, bei Mitgliederverlusten auf ihre Vertretungsberechtigung verzichten zu müssen. Die Regeln unterlassen es aber, die Gewerkschaften als Mitgliederverbände anzusehen und Anreize zur Erhöhung des Organisationsgrads zu geben. Die Mitglieder scheinen entbehrlich zu werden. Die Benennung eines DS kann erfolgen, ohne eine nennenswerte Anzahl von Gewerkschaftsmitgliedern im Betrieb nachweisen zu müssen. In den betrieblichen Sozialwahlen geht es um Wählerstimmen, nicht um Organisationsgrade (Labbé 1996: 77f. und 98). Der Verzicht auf Organisationssicherung durch Mitgliederressourcen trägt dazu bei, dass die Gewerkschaften trotz formaler Vertretungsrechte auf Dauer nicht in der Lage sind, ihre tatsächliche Vertretungsaufgaben wahrzunehmen. Die Ressourcen, die durch die Mitglieder in die Organisation eingebracht werden, lassen sich nämlich nur teilweise ersetzen. Wenn im Betrieb nur noch wenige Gewerkschaftsmitglieder vorhanden sind, fehlen Akteure, um den gewerkschaftlichen Forderungen Nachdruck zu verleihen und günstige Verhandlungsergebnisse zu erzielen. Sind letztlich überhaupt keine gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten mehr vorhanden, können auch keine DS benannt und keine betrieblichen Tarifverträge abgeschlossen werden. Trotz formaler Vertretungsberechtigung muss eine wichtige Funktion der Interessenvertretung aufgegeben werden.

Die Gewerkschaften, die ihrer Repräsentativität aus der Mitgliedschaft in einem repräsentativen Dachverband ableiten, müssen feststellen, dass aus der Befestigung der gewerkschaftlichen Organisation keine Funktionsgarantie gewerkschaftlicher Tätigkeit resultiert. Statt dessen nehmen die staatlichen Interventionen in dem Maße zu,

in dem die Gewerkschaften an tatsächlicher Vertretungskompetenz einbüßen. An die Stelle autonomer Tarifbeziehungen treten verstärkt substantielle Interventionen in Form von staatlichen Mindestlöhnen (Rehfeldt 1997: 89). Die schließenden Wirkungen der prozeduralen Interventionen verfehlen die offizielle staatliche Zielsetzung, weil autonome Tarifbeziehungen Mitgliedschaften und Mitgliederbeteiligungen voraussetzen. Die Schwächung der Vertretungskompetenz kann als Folge der prozeduralen Intervention angesehen werden, weil Mitgliederressourcen aus dem Visier geraten. Diese Entwicklung verleiht der These Nachdruck, dass die „state – created weakness“ (van Ruysseveldt/Visser 1996: 102) in den Tarifbeziehungen kein Ausdruck von „perverse effects“ (Segrestin 1990: 108) ist, sondern eine inoffizielle staatliche Zielsetzung darstellt. Insofern bleibt der Staat auch nicht „unintentionally but predictably“ (van Ruysseveldt/Visser 1996: 121) in der Verantwortung für die substantiellen Arbeitsbeziehungen. Vielmehr eignen sich die schließenden Wirkungen der prozeduralen Intervention hervorragend dazu, die Kontinuität der staatlichen Interventionen sicherzustellen, ohne dass der Staat eine entsprechende Absicht kundtut.

Es besteht insofern keine Veranlassung, die Aussage von Mouriaux aus dem Jahre 1985 (187) zu korrigieren, der zufolge der Staat bestrebt ist, seine Herrschaft dadurch zu konservieren, dass er den Aufbau „gesellschaftlicher“ Herrschaftszentren verhindert. Der Staat will nicht nur „Herr des Verfahrens“, sondern auch „Herr der Inhalte“ sein und bleiben. Dieses gelingt ihm vor allem dadurch, dass er den Gewerkschaftspluralismus in der beschriebenen Weise schließt. Auf diese Weise bleibt die inoffizielle staatliche Zielsetzung verborgen. Sie kann umso nachdrücklicher verfolgt werden, desto besser es gelingt, sie durch eine offizielle Zielsetzung zu tarnen.

5. Schlussfolgerung

Die Arbeitsbeziehungen in Belgien und Frankreich weisen eine wichtige Gemeinsamkeit auf. Die Einschränkung des richtungsgewerkschaftlichen Pluralismus durch „schließende“ Bestimmungsmerkmale gestattet es dem Staat, auf die Inhalte der Arbeitsbeziehungen Einfluss zu nehmen. Der Staat ist hierzu in der Lage, weil er den Anschein erweckt, die Tarifautonomie stabilisieren zu wollen. Solange er diese offizielle Zielsetzung glaubwürdig verfolgt, legitimiert es seine substantiellen Interventionen in die Arbeitsbeziehungen. Diese Interventionen scheinen notwendig zu werden, weil die prozeduralen Interventionen zur Stabilisierung der Tarifbeziehungen erfolglos bleiben. Tatsächlich aber liegt dieser Misserfolg in der Absicht des Staates, weil er die Grundlage für den Ausbau lohnpolitischer Interventionen ist. Die Richtungsgewerkschaften beider Länder werden auf diese Weise zwar „befestigt“, weil ihnen Ressourcen zugeführt werden, sie werden aber auch „entmachtet“, weil ihnen der Staat entgegen offizieller Zielsetzungen auf subtile Weise Vertretungsfunktionen entzieht. Dieser übereinstimmende Befund wird für Belgien und Frankreich erzielt, also für Systeme, die außer einer richtungsgewerkschaftlichen Grundstruktur und schließenden Bestimmungsmerkmalen gewerkschaftlicher Repräsentativität wenig Gemeinsamkeiten haben. Es liegt also nahe, diesen Befund als Hypothese auf andere

Systeme mit gleichen gewerkschaftlichen Grundstrukturen und gleichen staatlichen Selektionsformen zu übertragen.

Literatur

- Antonmattei, P.-H. (1997): À Propos du Développement de la Négociation Collective. In: *Droit Social*: 164-169.
- Alen, J. (1984): De Representativiteit van de Vakorganisaties in de Belgische Arbeidsverhoudingen. Brüssel.
- Arcq, É. (1993a): Les Relations Collectives du Travail. Dossiers du CRISP. Brüssel.
- Arcq, É. (1993b): Du Pacte Social au Plan Global. *Courrier Hebdomadaire du CRISP*. Nr. 1420-1421. Brüssel.
- Beaupain, T. (1984): Relations Professionnelles. In: Institut de Sociologie (ed.): *L'Année Sociale*. Brüssel: 32-50.
- Blaise, P. (1993): L'Accord Interprofessionnel du 9 Décembre 1992. *Courrier Hebdomadaire du CRISP*. Nr. 1388-389. Brüssel.
- Borenfreund, G. (1999): Syndicats. Représentativité. Observations. In: *Droit Social*: 643-644.
- Briefs, G. (1952): Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus. Gewerkschaften am Scheideweg. Bern.
- Clavel-Fauquenot, M.-F. (1992): La Représentativité Syndicale. In: *Liaisons Sociales. Le Point Spécial*: 221-227.
- Confédération des Syndicats Libres (1990): Reunir les États Generaux du Syndicalisme. Paris.
- Dancet, G. (1986): Contractualisation Salariale et Compétivité, de la Synergie au Conflit: la Belgique. In: Boyer, R. (ed.): *La Flexibilité du Travail en Europe*. Paris: 105-129.
- Dufour, C./ Hege, A. (1997): The Transformation of French Industrial Relations: Glorification of the Enterprise and Disaffection on the Streets. In: *European Journal of Industrial Relations*, 3: 333-356.
- Ebbinghaus, B./ Visser, J. (2000): Belgium. In: Dies. (eds.): *The Societies of Europe. Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: 111-155.
- EIRR 231 (1993): Competitiveness Discussions. In: *European Industrial Relations Review*, (March): 5
- EIRR 301 (1999): New National Pay Agreement. In: *European Industrial Relations Review*, (February): 19-21.
- EIRR 307 (1999): Sectoral Bargaining Overview. In: *European Industrial Relations Review*, (August): 3-4.
- Eitel, Martin (1989): Die Ungleichbehandlung der repräsentativen und nicht repräsentativen Gewerkschaften durch den Staat. Berlin.
- FGTB (1989): Les Attitudes à l'Égard des Organisations Syndicales. Brüssel.
- Francke, K. (1997): Die betriebliche Mitwirkung der Arbeitnehmer in Belgien unter Berücksichtigung vergleichender Aspekte zum deutschen Betriebsverfassungsrecht. Frankfurt am Main.
- Freyssinet, J. (1993): France: Towards Flexibility. In: Hartog, J./ Theewes, J. (eds.): *Labour Market Contracts and Institutions. A Cross National Comparison*. Amsterdam: 267-297.
- Gazon, E. (1995): La Décentralisation des Négociations Collectives dans la Métallurgie: Limites et Différentiation. In: *Travail et Emploi*, 65: 39-49.
- Goetschy, J. (1998): France: The Limits of Reform. In: Ferner, A./Hyman, R. (eds.): *Changing Industrial Relations in Europe*. 2. Aufl., Oxford: 357-394.

- Gotsch, W. (1984): Neokorporatismus in steuerungstheoretischer Perspektive. In: Glagow, G. (Hg.): Gesellschaftssteuerung zwischen Korporatismus und Subsidiarität. Bielefeld.
- Hassel, A. (1999): The Erosion of the German System of Industrial Relations. In: British Journal of Industrial Relations, 37: 483-505.
- Hettlage, M./ Hettlage, R. (1997): Schlichten statt streiken. Das schweizerische Friedensabkommen als Modell für Deutschland. München, Landsberg am Lech.
- Houthuys, J. (1988): De Verhouding ACV-ABVV in de Jaren 1970-1985. In: Res publica, 30: 449-465.
- Jansen, P. (1987): Die gescheiterte Sozialpartnerschaft. Die französische Gewerkschaftsbewegung zwischen Tarifaufonomie und Staatsinterventionismus. Frankfurt am Main, New York.
- Juès, J.-P. (1995): Les Relations Industrielles. Paris.
- Keller, B. (1995): International vergleichende Arbeitsbeziehungen: USA – Deutschland. In: Heidack, C. (Hg.): Arbeitsstrukturen im Umbruch. Festschrift für Friedrich Fürstenberg. Mering: 209-233.
- Kißler, L. et al., (1986): Arbeitspolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich. Frankfurt und New York.
- Labbé, D. (1996): Syndicats et Syndiqués en France Depuis 1945. Paris.
- Lardy-Pélissier, B. et al. (2000): Le Code du Travail Annoté.
- Mampuy, J. (1994): Le Syndicalisme Chrétien. In: Gerard, E./Wynants, P. (eds.): Histoire du Mouvement Ouvrier Chrétien en Belgique. Vol. 2, Leuven: 151-277.
- Mouriaux, R. (1985): Syndicalisme et Politique. Paris.
- Müller-Jentsch, W. (1997): Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. 2., überarb. u. erw. Aufl., Frankfurt am Main, New York.
- Nathan, H./ Pénicaut, N. (2000): Les Syndicats en Quête de Financements Transparents. In: Libération vom 4. 11.2000: 32.
- Oetker, H. (1999): Kommentar zu §§ 2 und 3. In: Wiedemann, H. (Hg.): Tarifvertragsgesetz mit Durchführungs- und Nebenvorschriften. Kommentar. 6., neubearb. Aufl. München: 685-832.
- Pasture, P. (2000): Divergent Developments, Regional Alliances and National Solidarity in Belgium. In: Wets, J. (ed.): Cultural Diversity in Trade Unions? Aldershot: 35-68.
- Prigge, W.-U. (2000): Staatliche Steuerung und gewerkschaftlicher Pluralismus. Kollektive Arbeitsbeziehungen in Belgien und Frankreich. Wiesbaden.
- Rehfeldt, U. (1997): Die französischen Gewerkschaften und der Wandel der Arbeitsbeziehungen. In: Deutsch-Französisches Institut (Hg.): Frankreich Jahrbuch 1996. Opladen: 77-94.
- Rehfeldt, U. (2000) : Dimensions Politiques et Historiques du Débat Théorique. In: IRES (ed.): Chronique Internationale de l'IRES. La Représentativité Syndicale. Numéro Special. Noisy-Le-Grand: 9ff.
- Rosanvallon, P. (1988): La Question Syndicale. Paris.
- Schleef, H./Oetker, H. (2000): Tarifpolitik im Wandel – Eine tarifpolitische und tarifrechtliche Studie am Beispiel des Tarifkonflikts bei der JENOPTIK AG. München.
- Segrestin, D. (1990): Recent Changes in France. In: Baglioni, G./Crouch, C. (eds.): European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility. London: 97-126.
- Souriac-Rothschild, M.-A. (1996): Droit de la Négotiation Collective et Relations Professionnelles: Quelques Regards. In: Murray, G. et al. (eds.): L'État des Relations Professionnelles. Toulouse: 446-459.
- Traxler, F. (1994): Collective Bargaining: Levels and Coverage. In: OECD (ed.): Employment Outlook. Paris: 167-194.

- Van Ruysseveldt, J./ Visser, J. (1996): Contestation and State Intervention Forever? Industrial Relations in France. In: Dies. (eds.): *Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions*. London: 82-123.
- Vandewattyne, J. (1991): Chronologie 1991. In: Institut de Sociologie (ed.): *L'Année Sociale*. Brüssel: 26-35.
- Vilrocx, J. (1995): De Vier Stadia in de Evolutie van de Belgische Collectieve Arbeidsverhoudingen sinds 1945. In: Hendrickx, E. et al. (Redactie): *Baas over de eigen (Loop)baan*. Houten: 203-214.
- Vilrocx, J. (1998): Tarifpolitik am Wendepunkt. Zum Wandel der Tarifvertragsbeziehungen in Belgien in den 90er Jahren. In: *WSI-Mitteilungen*, 51: 474–481.
- Vilrocx, J./van Leemput, J. (1998): Belgium: The Great Transformation. In: Ferner, A./Hyman, R. (eds.): *Changing Industrial Relations in Europe*. London: 315-347.
- Visser, J. (2000): France. In : Ebbinghaus, B./Visser, J. (eds.): *The Societies of Europe. Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: 237–277.
- Yannakourou, S. (1995): *L'État, l'Autonomie et le Travailleur*. Paris.